

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI
KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KeadILAN PROSEDURAL
DENGAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI
(*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR/OCB*)
PADA KARYAWAN/STAF HOTEL SAHID SURABAYA**

SKRIPSI

064-A/04
wib
h



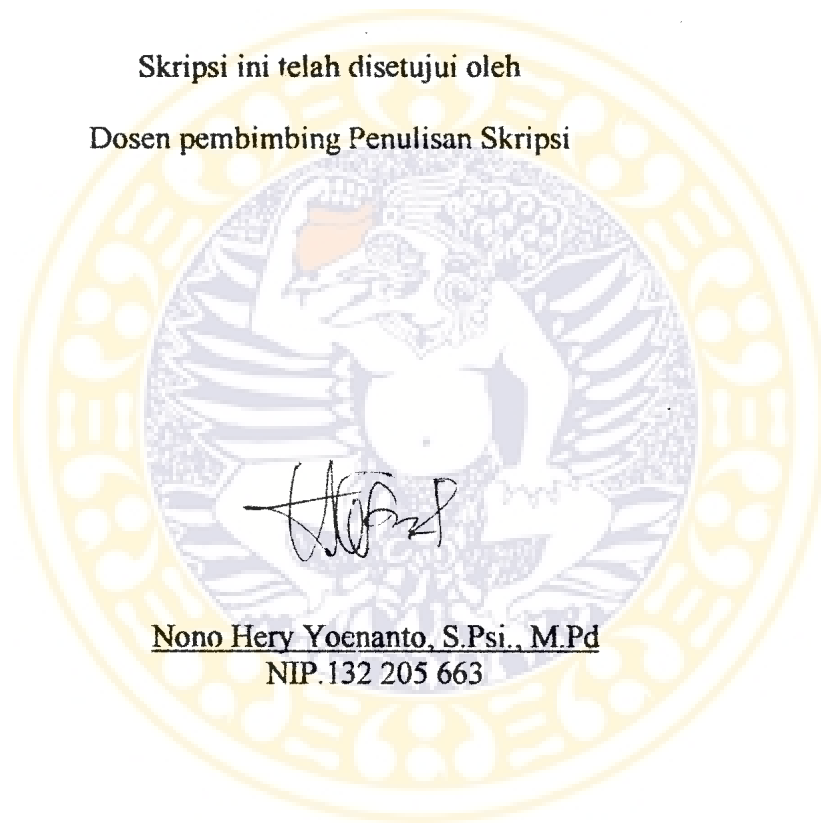
Disusun Oleh :

**YUNIUS WIBISONO
119710219**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen pembimbing Penulisan Skripsi



Nono Hery Yoenanto, S.Psi., M.Pd
NIP.132 205 663

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi karyawan mengenai keadilan distributif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*).
2. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi karyawan mengenai keadilan prosedural dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*).
3. Terdapat hubungan secara bersama-sama antara persepsi karyawan mengenai keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*).
4. Persepsi karyawan mengenai keadilan distributif menyumbangkan sebesar 72,53%, sedang persepsi karyawan mengenai keadilan prosedural sebesar 14,27% terhadap munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) karyawan.

B. Saran

1. Bagi Hotel Sahid Surabaya

Pengeluaran perusahaan untuk menciptakan karyawan yang produktif dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan akan dapat dihemat dengan membangun iklim yang kondusif bagi kemunculan perilaku produktif

...perusahaan tidak hanya dari penghematan biaya pelatihan dan pendidikan karyawan saja namun akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga juga dapat meningkatkan *benefit* dan efektivitas perusahaan.

2. Bagi karyawan

Karyawan hendaknya mempunyai keterlibatan yang tinggi pada perilaku kewarganegaraan organisasi karena berhubungan dengan etika dan moral karyawan di tempat kerja. Dengan melakukan perilaku kewarganegaraan organisasi, karyawan akan memperoleh keuntungan lebih dari sekedar mendapatkan pujian saja. Karyawan akan mempunyai hubungan yang harmonis dan kredibilitas yang tinggi, baik dengan perusahaan maupun dengan karyawan lainnya.

3. Bagi Penelitian selanjutnya

Selain faktor *eksternal* (keadilan distributif, keadilan prosedural dan dukungan atasan) perilaku kewarganegaraan organisasi juga berhubungan dengan faktor *internal*, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi *turnover*. Banyaknya variabel yang berhubungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi seorang karyawan, memberikan peluang untuk melakukan penelitian lebih intensif. Hal ini penting untuk diteliti di Indonesia mengingat perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) merupakan gejala yang belum banyak dikenal di Indonesia.